

LA CFDT VOUS INFORME

Infos diverses

Kélio Pro +

Les élus CFDT ont interpellé la direction sur les nombreux dysfonctionnements suite au déploiement de Kélio Pro +. La direction indique que ce déploiement n'aurait pas dû avoir lieu et va intervenir pour que la situation revienne à la normale.

...

Déconfinement progressif COVID 19

La direction présente les nouvelles modalités de télétravail liées à la crise sanitaire à partir du 9 juin 2021 :

- Du 9 au 30 juin : 1 jour sur site/siège par semaine obligatoire avec possibilité d'une deuxième journée à la demande du salarié.
- Du 30 juin au 31 août : 2 jours sur site/siège par semaine obligatoire avec possibilité d'une troisième journée à la demande du salarié.
- A partir du 1^{er} septembre, retour des salariés sur site et siège selon l'évolution de la situation sanitaire.

...

Service corporel

Les élus CFDT ont interpellé la direction sur la tenue de réunions au service corporel dans lesquelles on informe les salariés d'une réorganisation complète du service avec pour conséquence la disparition du service corporel de Landerneau.

La direction précise qu'une réflexion avancée est en cours et qu'aucune décision n'a été prise à ce jour.

Un dossier d'information consultation pourra être présenté si nécessaire.

Les élus CFDT sont surpris des annonces faites lors de ces réunions, les éléments présentés étant assez précis.

Actualités du CSE

Charte Télétravail

La direction a présenté un charte Télétravail. Voici les principaux items :

Le **télétravail habituel** : calendrier régulier de 1 à 2 jours maximum par semaine en télétravail, validé à l'avance par l'encadrement

Le **télétravail occasionnel** : des journées de travail variables, posées dans l'outil de gestion des temps avec un délai de prévenance suffisant pour permettre la validation par l'encadrement, non cumulables avec le télétravail habituel et ne pouvant excéder, par année pleine :

- 10 jours (ou 20 demi-journées) par année pleine pour les superviseurs du CRC
- 20 jours (ou 40 demi-journées) par année pleine pour les autres managers et collaborateurs éligibles à cette modalité.

Le nombre de jours en télétravail habituel est limité à 2 par semaine pour permettre à un plus grand nombre de collaborateurs de bénéficier de cette forme d'organisation tout en restant compatible avec l'organisation de temps collectifs. La présence minimale de 3 jours par semaine dans les locaux de l'entreprise (2 lors de semaine avec jour RTT) contribue à prévenir le risque d'isolement pour les télétravailleurs.

La CFDT considère que cette charte est moins-disante que l'accord négocié.

Elle regrette que la direction pratique le chantage à la signature. Cela ne s'est jamais produit à GLB.

La négociation sur l'application des horaires de travail et sur le travail à distance a été menée de façon concomitante. Lorsque les négociations ont débuté, il n'était nullement question d'une signature liée. Si tel avait été le cas la CFDT n'aurait jamais débuté les négociations.

Sur le travail à distance, un projet négocié et abouti a vu le jour et il restait tout simplement à le porter à la signature. La direction a refusé de le faire malgré la demande de la seule CFDT.

La CFDT avait notamment obtenu :

- Le maintien de l'indemnité forfaitaire de 25 € / mois,
- L'élargissement du nombre de métiers télé travaillables,
- La participation de l'employeur à l'achat d'un fauteuil.

La CFDT demande à la direction de rouvrir les négociations sur ce dossier afin d'aboutir à un accord au lieu d'une charte.

Point de situation sur les augmentations individuelles à GLB

En réponse à la demande des élus CFDT, la direction communique les informations prévues concernant les augmentations individuelles et les primes (Montant et nombre) :

- Montant correspondant aux augmentations individuelles attribuées : 811 081 €
 - 524 bénéficiaires non-cadres dont 389 femmes et 135 hommes
 - 238 bénéficiaires cadres dont 131 femmes et 107 hommes
- Montant correspondant aux primes exceptionnelles attribuées : 280 203 €
 - 210 bénéficiaires non-cadres dont 165 femmes et 45 hommes
 - 147 bénéficiaires cadres dont 77 femmes et 70 hommes



Les élus CFDT ont demandé combien de personnes sont concernées en 2021 par une révision automatique de leur situation à l'issue d'un délai de 5 ans (art 25 de l'accord national) et combien d'entre elles se sont vues attribuer une augmentation individuelle en 2021.

La direction indique qu'en 2021, 39 collaborateurs étaient concernés par l'application de l'article 25 de l'ANG. 36 collaborateurs ont bénéficié d'une augmentation individuelle, 1 personne a été reçue en entretien et s'est vu remettre un courrier explicatif, 2 personnes en arrêt maladie longue durée seront reçues à leur retour dans l'entreprise, le choix ayant été fait de ne pas les obliger à se déplacer ni de leur adresser le courrier explicatif à leur domicile.

Les élus CFDT s'étonnent que des personnes en arrêt longue maladie n'aient pas eu cette augmentation. Ils espèrent que la maladie n'est pas la raison de cette non-augmentation.

Don de jours solidaires

Sous l'impulsion de la CFDT, un accord relatif à la mise en place d'un dispositif de don de jours solidaires a été signé le 26 avril 2021 au sein du Groupe Groupama.

L'accord définit le cadre dans lequel les entreprises du Groupe peuvent permettre à leurs salariés, sur la base du volontariat, d'exprimer leur solidarité au travers d'un dispositif exceptionnel de don de jours solidaires au profit d'associations œuvrant en faveur des jeunes confrontés à des difficultés d'ordre social ou professionnel. Groupama Loire Bretagne a décidé d'adhérer à ce dispositif.

Le principe est simple. Chaque salarié pourrait un faire un don, dans la limite de 5 jours :

- De jours de congés payés acquis correspondant à la cinquième semaine ;
- Des JRTT acquis accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail ;
- Des jours affectés dans le compte épargne temps lorsqu'un tel dispositif a été mis en place dans l'entreprise.

Les jours donnés sont valorisés en numéraire par l'entreprise selon la règle de valorisation retenue pour chaque type de jours de repos selon les règles les règles légales. Il sera versé aux associations bénéficiaires de ces dons, la somme équivalente au jour donné. Pour chaque jour donné, l'entreprise s'engage à abonder à hauteur de trente euros le montant versé à l'association choisie par le salarié. Le salarié recevra de la part de l'association choisie un reçu fiscal correspondant au montant de leur don.

Le salarié aura le choix entre 3 associations. La direction a déjà choisi 2 associations : « 100 chances pour 100 emplois », « Proximité ». La troisième est à choisir par le CSE, **si vous avez des idées n'hésitez pas revenir vers vos élus CFDT.**

La campagne de don de jours solidaires se déroulera entre le 20 septembre et le 1er octobre 2021.